

Підходи до вимірювання індивідуальних запасів людського капіталу

Розробка емпіричних індикаторів людського капіталу активно обговорюється в літературі останніх років. Дотепер наукове співтовариство не сформулювало єдиного набору достовірних індикаторів для вимірювання цього дуже популярного концепту. В даній роботі ми розглянемо основні пропозиції і підходи щодо вимірювання людського капіталу та можливості його емпіричного дослідження.

Слід зазначити, що використання цієї концепції може проходити у двох площинах, які умовно можна позначити як «макро-» і «мікро-» підходи. У тому випадку, коли поняття людського капіталу використовуються на макрорівні, основний акцент робиться на оцінці ефективності роботи тих аспектів соціальної системи, що описуються за допомогою даної концепції (як правило, це система освіти і підготовки кадрів). Мікрорівень аналізу передбачає розгляд проблеми на рівні індивіда, тобто оцінку індивідуальних знань, навичок, доступних індивіду ресурсів соціальної мережі, тобто переводить розгляд в площину індивідуальних рішень і міжперсональних взаємодій. Такий поділ повертає нас до перших підходів оцінки ефективності освіти, порівняння позицій С. Струмліна і Г. Беккера і формулювання того, хто ухвалює рішення про інвестиції - держава (Струмлін, підхід «макро») або індивід (Бекер, підхід «мікро»).

Людський капітал є концепцією, яка довше використовується в літературі у порівнянні з іншими концепціями капіталу (наприклад, соціального), проте до недавнього часу основним показником людського капіталу вважалася кількість років формального навчання (для загальнолюдського капіталу) і тривалість зайнятості на певній посаді (для специфічного людського капіталу). Такий підхід пропонувався у підручниках з економіки праці [Carline D., Ch.A. Pissarides, W. Stanley Siebert, P.J. Sloane. 1985. Labour Economics. L., NY: Longman], використовувався в більшості публікацій, наприклад [Foster A.D., M.R. Rosenzweig. 1998. Technical Change and Human-Capital Returns and Investments: Evidence from the Green Revolution // The American Economic Review, vol. 86, No. 4, pp. 931-953]. Найчастіше вибір показника «роки навчання» як вимірник індивідуального запасу людського капіталу навіть не обговорювався. В другій половині 1990-х евристична цінність спрощеної схеми вимірювання людського капіталу починає вичерпуватися, шукаються нові можливості, паралельно все активніше проводяться порівняння між країнами, для яких цей усічений показник виявляється явно недостатнім, оскільки не дозволяє оцінити і порівняти якість одержаної підготовки.

Найповнішою системою показників, яка дозволяє оцінити людський капітал, нині визнані розроблені програми оцінки «письменності дорослих» і «життєвих навичок» [OECD]. До числа безперечних переваг цих програм можна віднести те, що вони дозволяють співставляти ефективність роботи різних освітніх систем, але при цьому є дуже дорогими і складними для реалізації. Крім того, індикатори, розроблені у рамках даних програм, забезпечують порівняння людського капіталу на макрорівні, не дозволяючи одержати уявлення про індивідуальний людський капітал, тих знань і навичок, які забезпечують або не забезпечують конкурентоспроможність індивіда на ринку праці, відкривають або не відкривають для нього доступ до привабливіших позицій і т.п.

При цьому таких же виражених спроб запропонувати конкурентну систему індикаторів для оцінки людського капіталу на мікрорівні нам не відомо, вірніше, роботодавці прагнуть створювати інструменти відбору претендентів, які дозволяють відстежувати ступінь відповідності претендентів вимогам до посади, на яку вони подають заявку, але подібні інструменти, як правило, специфічні для компаній і сильно розрізняються для різних типів посад, а це, в свою чергу, приводить до труднощів зіпівставлення результатів їх використання.

Завдання цього дослідження, з одного боку, і неоднозначність оцінок якості підготовки в українських вузах, з іншою, не дозволяють нам використовувати ознаку «число років навчання» для оцінки людського капіталу, але при цьому ставлять складнішу проблему визначення ступеня відповідності знань і навичок, що є у молодих фахівців, вимогам ринку праці. В зв'язку з цим ми вимушені звертатися до вимірників другого типу, поки слабо розроблених в літературі. При цьому висока фрагментованість українського ринку праці призводить до різноманітності вимог до претендентів конкретних позицій, що не дозволяє вичленити єдиний набір індикаторів запитаних знань і навичок; крім того уточнення подібних вимог передбачає проведення спеціалізованого дослідження, що виходить за рамки даної роботи.

В зв'язку з цим в даній роботі в якості індикаторів людського капіталу ми пропонуємо використовувати вміння, які характеризують рівень володіння знаннями і навичками (наприклад, самооцінку власної кваліфікації). Виходячи з припущення, що в процесі навчання індивід прагне отримати якісну підготовку, при цьому «якість» підготовки визначається на підставі уявлень про вимоги ринку праці, доцільно додатково використовувати такий показник, як оцінка якості підготовки у вузі.

Проведення емпіричного аналізу неможливе без адекватної системи індикаторів, відповідних теоретичним конструктам, у зв'язку з чим в роботі наводяться лише основні положення дискусії щодо індикаторів людського капіталу, що має місце в сучасній літературі, і формулюються загальні вимоги до даного роду індикаторів при їх використанні для аналізу процесів працевлаштування, у тому числі, трудової поведінки студентів.